

Fleksibelt Ansættelsesstop

Baggrund

Byrådet har, med budgetaftalen for 2020, besluttet:

"Med henblik på øget decentralisering indføres et fleksibelt ansættelsesstop på centralt niveau foreløbigt for 2020 og 2021 i regi af Økonomiudvalget.

Partierne er enige om, at der på de samlede driftsudgifter reduceres med 24 mio. kr. i 2020 fordelt således, at 11 mio. kr. (svarende til 0,3%) fordeles ligeligt mellem alle driftsenheder, og de resterende 13 mio. kr. reducere de centrale lønudgifter fra ansættelsesstoppets frigjorte midler.

Der er et politisk ønske om, at reduktionerne søges gennemført med mindst mulig konsekvenser for den borgernære service og, at såfremt reduktionen vil få betydning for den borgernære service skal der forinden foretages politisk behandling"

Formål

Det fleksible ansættelsesstop skal ses i sammenhæng med og i rammen af organisationsudviklingsprocessen.

Med afsæt i Kommissoriet for organisationsudviklingsprojektet vil vi styrke opgaveløsningen tættest på borgeren, ved gradvist og i et passende tempo, at frigøre og flytte ressourcer fra andre dele af organisationen. Dette kræver nye måder at organisere opgaveløsningen på, hvor vi tænker i værdikæder, udvikling gennem prøvehandling for sammen at finde nye løsninger og opbygge erfaringer.

Proces

Vi har behov for at skabe rammerne for den videre udvikling. Det betyder, at der skal arbejdes hen mod en tilpasning af opgavefordelingen.

Ansættelsesstoppet omfatter alle varige vakancer, der opstår over virksomhedsniveau. Som udgangspunkt genbesættes jobbet ikke eksternt.

Dermed vil nuværende og kommende vakancer blive anledninger til refleksion omkring:

- Muligheder for at reducere opgaveporteføljen
- Såfremt opgaver fastholdes skal det overvejes, hvilke muligheder er der for at besætte med anden kompetence i organisationen, ved intern besættelse, kompetenceudvikling eller opgavedeling på tværs
- I hvilken udstrækning kan opgaver deles mellem det centrale område og virksomhederne, i dialog og samarbejde med virksomhederne, som led i at skabe synergi og styrke opgaveløsningen tættere på borgeren.

Arbejdet skal ses i sammenhæng med processerne omkring organisations- og kulturudvikling. Vi har derfor behov for at opbygge viden og erfaring med at bruge et fleksibelt ansættelsesstop, som et værktøj til at frigøre og flytte ressourcer og dermed understøtte den organisations- og kulturudvikling, vi ønsker.

De løbende vakancer anvendes til at observere og oparbejde viden omkring muligheder, opmærksomhedspunkter og udfordringer. Til dette formål, udpeges et lille team, som dels kan un-

derstøtte områderne og ledere i håndtering af vakancer og opgaver, og dels skal samle viden, metoder og erfaringer.

Der ses bl.a. på

- Hvad er udgangspunktet for de enkelte afdelinger/enheder forud for ansættelsesstoppet? Herunder bl.a. vakancer opstået forud for ansættelsesstoppet, hvordan det er håndteret og med hvilke konsekvenser.
- Hvordan vil man lokalt gribe processen an ved vakancer, herunder medinddragelse og politisk involvering, når der er konsekvenser for den borgernære service?
- Hvordan skaber vi overblik over evt. dispensationer og begrundelser?
- Hvordan skaber vi synlighed omkring vakancer, som indgår i ansættelsesstoppet inden for de enkelte områder/faggrupper og konsekvenser heraf?
- Bliver der behov for, undervejs, at supplere med yderligere principper, retningslinjer eller lignende?

Dette danner afsæt for, at der kan skabes et faktabaseret grundlag for at frigøre og flytte ressourcer, der kan styrke opgaveløsningen tættere på borgeren.

Der nedsættes en følgegruppe under HovedMED, som har til opgave at følge fremdriften i det fleksible ansættelsesstop og bidrage til gennemsigtighed samt løbende formulere konkrete opgaver i forhold til indsamling af information og viden.

Processen skal gennemføres med størst mulig gennemsigtighed, så alle kan følge med og inspirere på tværs omkring cases og prøvehandlinger. Det er også vigtigt, at vi arbejder med synlighed og gennemsigtighed på tværs af organisationen, således at vi kan dele vores erfaringer og for at øge trygheden for medarbejderne.

Kun i særlige tilfælde og efter afsøgning af alle andre muligheder kan kommunaldirektøren dispensere for ansættelsesstoppet.

Inddragelse

I udmøntning af det fleksible ansættelsesstop er det afgørende, at der sker reel medinddragelse på alle niveauer, såvel Sektor- og LokalMED som i TRIOerne. I den lokale dialog indgår også en løbende drøftelse af sammenhæng mellem opgaver og ressourcer og at fastholde fokus på arbejdsglæde og arbejdsmiljøet for medarbejderne.

Tryghed i ansættelsen

Med det fleksible ansættelsesstop, kan der komme et øget behov for at løse opgaver på nye måder og det kan have betydning for den enkeltes stillingsindhold. Det er derfor vigtigt at se dette i sammenhæng med "Tryghed i ansættelsen", som HovedMED aftalte i oktober 2019.